

## **ISU UNDANG-UNDANG DALAM UJIAN-UJIAN BAGI MENENTUKAN 'PEMBUANGAN KONSTRUKTIF' DI MALAYSIA**

**Nuarrual Hilal Md. Dahlan, Phd**

Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, Universiti Utara  
Malaysia, UUM Sintok 06010, Kedah Malaysia  
E-mail: [nuarrualhilal@gmail.com](mailto:nuarrualhilal@gmail.com)

**Md Rejab Md Desa**

Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa, Universiti Utara  
Malaysia, UUM Sintok 06010, Malaysia

### **ABSTRAK**

Isu mengenai pemberhentian (termination) dan pembuangan (dismissal) kerja merupakan suatu isu yang sentiasa wujud di dalam mana-mana masyarakat moden yang berasaskan perkhidmatan, perusahaan dan perindustrian. Fungsi undang-undang adalah untuk memastikan bahawa proses dan kesan kerja dan perkara-perkara yang berkaitan dengan pekerjaan dilaksanakan secara adil tanpa menganiaya sesiapa, baik pekerja mahupun majikan. Tanpa ada undang-undang yang mengawal dan menyelia seluruh proses pekerjaan ini, sudah pasti sektor pekerjaan dan pembangunan, kesejahteraan dan ekonomi negara akan tergugat. Kertas kerja ini membincangkan mengenai ujian-ujian bagi menentukan kewujudan 'pembuangan konstruktif' daripada segi undang-undang. Kupasan dan perbincangan mengenai tajuk ini akan diakhiri dengan beberapa cadangan bagi mengatasi beberapa masalah yang timbul, berguna kepada pengamal-pengamal undang-undang dan masyarakat umum.

**Keywords:** pembuangan konstruktif, undang-undang pekerjaan, Malaysia, ujian

### **PENGENALAN**

Isu mengenai pemberhentian (termination) dan pembuangan (dismissal) kerja merupakan suatu isu yang sentiasa wujud di dalam mana-mana masyarakat moden yang berasaskan komersial, perusahaan dan perindustrian. Fungsi undang-undang adalah untuk memastikan bahawa proses dan kesan kerja dan perkara-perkara yang berkaitan dengan pekerjaan dilaksanakan secara adil tanpa menganiaya sesiapa, baik pekerja mahupun majikan. Tanpa ada undang-undang yang mengawal dan menyelia seluruh proses pekerjaan ini, sudah pasti sektor pekerjaan dan pembangunan, kesejahteraan dan ekonomi negara akan tergugat.

## UJIAN KONTRAK

Pakar undang-undang yang mempertahankan bahawa di dalam perhubungan antara majikan dan pekerja, terdapat suatu penghubung antara mereka, iaitu perhubungan kontrak (Anantaraman, xlix). Apa yang dimaksudkan dengan kontrak pekerjaan adalah, pekerja itu berhak untuk diberi balasan dan mendapat ganjaran setimpal dengan perlaksanaan tanggungjawab dan tugas yang telah dibebankan oleh majikannya ke atasnya. Dengan perkataan lain, setiap pihak iaitu pekerja dan majikan mempunyai tugas dan tanggungjawab ke atas satu sama lain sebagaimana yang ditetapkan oleh terma dan syarat kontrak mereka. Di dalam undang-undang pekerjaan, sekiranya terma dan syarat kontrak pekerjaan itu telah dimungkiri, ini akan membawa kepada pembubaran kontrak dan biasanya ia melibatkan pembuangan (dismissal) kerja seseorang pekerja itu. Pembuangan (dismissal) kerja itu sama ada atas permintaan majikan atau pekerja itu sendiri yang menyatakan hasratnya untuk memberhentikan dirinya daripada meneruskan pekerjaannya dengan majikan atas sebab kegagalan majikannya untuk mematuhi syarat dan terma kontrak mereka (Anantaraman, 2000, xlix).

Menurut *common law* pula, hak pekerja untuk memberhentikan kontrak perkhidmatan/pekerjaan sentiasa wujud. Pekerja boleh menganggap dirinya telah terlepas daripada tanggungjawab seterusnya sekiranya majikan telah didapati bersalah kerana memungkiri asas kontrak atau majikan telah berniat (*evinced an intention*) untuk tidak lagi terikat dengan kontrak pekerjaan itu.

Sebaliknya menurut Akta Pekerjaan 1955 ('AP'), setiap kontrak pekerjaan, yang mengandungi terma-terma pekerjaan, hendaklah dibuat secara bertulis melainkan melibatkan pekerjaan yang tidak melebihi satu (1) bulan (seksyen 10(1)). Cara penamatan kontrak juga perlu dinyatakan di dalam kontrak pekerjaan tersebut (seksyen 10(2)). Sekiranya sesuatu kontrak pekerjaan itu ditamatkan menurut peruntukan yang terdapat di dalam kontrak tersebut atau menurut peruntukan sebagaimana yang dinyatakan di dalam seksyen 12, pemberhentian kontrak (pembuangan kerja) itu sah. Pekerja atau majikan itu juga tidak akan dikenakan apa-apa tanggungjawab untuk membayar gantirugi atau remedi kepada pihak yang menjadi mangsa (seksyen 13). Selanjutnya majikan berhak untuk membuang atau menurunkan pangkat atau mengenakan apa-apa hukuman ke atas pekerja atas alasan salah laku pekerja yang melanggar syarat nyata atau tidak nyata kontrak pekerjaan setelah majikan melaksanakan siasatan wajar (seksyen 14). Sebaliknya pekerja juga boleh menganggap majikan telah memungkiri kontrak pekerjaan sekiranya majikan gagal untuk membayar gaji kepadanya menurut peruntukan bahagian III (seksyen 15(1)). Begitu juga majikan boleh menganggap pekerja telah memungkiri kontrak pekerjaan sekiranya pekerja tersebut tidak hadir kerja selama dua (2) hari berturut-turut tanpa alasan yang munasabah atau menurut seksyen 15(2)). Perlu juga diingat bahawa dalam melaksanakan apa-apa hak yang terdapat dalam peruntukan AP 1955, soal prinsip keadilan semula jadi, prinsip ekuiti, perasaan hati yang baik (*good conscience*) dan merit kes perlu diutamakan dan menjadi petunjuk kepada Mahkamah dalam memutuskan apa-apa pertikaian dalam pekerjaan. Persoalan yang timbul adalah, adakah terdapat terma-terma tersurat dan jelas yang menyatakan bila sesuatu pembuangan konstruktif itu di dalam kontrak pekerjaan itu berlaku? Sekiranya majikan secara jelas melakukan pembuangan konstruktif yang telah dinyatakan itu, dan dengan itu pekerja boleh mengambil tindakan undang-undang ke atas majikan, jelas ujian kontrak terpakai. Namun, biasanya di dalam kontrak pekerjaan tidak menyatakan perkara itu (perkara-perkara yang membawa pembuangan konstruktif), diujahkan

pembuangan (dismissal) itu adalah silap dan memberikan perintah gantirugi kepada perayu sebagai ganti kepada mendapatkan kembali pekerjaannya.

**KESIMPULAN: UJIAN MANAKAH YANG PALING SESUAI DAN SEPATUTNYA DIGUNAKAN OLEH MAHKAMAH?**

Perlulah diketahui di dalam kes *Western Excavating (EEC) Ltd lwn. Sharp* (1978) IRLR 27, Hakim Denning memilih ujian kontrak dalam menentukan kewujudan pembuangan konstruktif. Adalah jelas bahawa ujian yang terkemuka dan digunapakai dan lebih digemari oleh Mahkamah di dalam isu pembuangan (dismissal) konstruktif di Malaysia, berdasarkan penerangan di atas, adalah Ujian Kontrak. Ini adalah kerana, selain *Wong Chee Hong lwn Cathay Organization (M) Sdn. Bhd* [1998] MJ, 92 dan sebagainya, terdapat kes yang telah diputuskan di Mahkamah Persekutuan (Federal Court) iaitu kes *Pan Global Textiles Bhd, Pulau Pinang lwn. Ang Beng Teik* [2002] 2 MJ 27 (MP) yang telah membatalkan keputusan di Mahkamah Rayuan (*Ang Beng Teik* [1996] 3 MJ 137). Semasa di Mahkamah Rayuan, kes ini menggunapakai 'ujian keadilan dan kesaksamaan'. Namun begitu, Hakim Mahkamah Rayuan Gopal Sri Ram (*Ang Beng Teik*), B. Lobo dan Farid Suffian Shuaib, berhujah bahawa ujian keadilan dan kesaksamaan hendaklah dipilih (Lobo, xc, Shuaib, xiv & Anataraman, xvii). Penulis pada dasar kurang bersetuju dengan pendekatan dan polisi Mahkamah dengan mengenyepikan ujian keadilan ini. Alasannya adalah Mahkamah telah secara jelas mengenyepikan ujian keadilan tanpa melihatnya kepentingannya dan meneliti secara lebih objektif and menyeluruh. Antara alasan-alasan pakar-pakar undang-undang tadi dan penulis yang berniat untuk membela ujian keadilan ini selain menekankan tentang kerelevanan dan kepentingannya adalah:

- 1) Sebelum *Wong Chee Hong* terdapat kes *Goon Kwee Phoy*, satu kes yang telah memutuskan bahawa Mahkamah Persekutuan telah memakai ujian statutori iaitu 'ujian keadilan dan kesaksamaan'. Maka, dalam *Wong Chee Hong*, Mahkamah Agong hendaklah tidak memakai ujian kontrak sebagaimana yang dipakai di England di dalam kes *Western Excavating*. Dalam *Goon Kwee Phoy*, Mahkamah Persekutuan telah mengkaji secara khusus mengenai 'pembuangan (dismissal)' dan 'pemberhentian' (termination) dan pada akhirnya menerima ujian statutori tersebut iaitu ujian keadilan dan kesaksamaan sebagai ujian yang paling tepat dan sesuai dalam menentukan pembuangan (dismissal) konstruktif.
- 2) Seterusnya menurut prinsip 'keadilan dan kesaksamaan', Mahkamah hendaklah melihat kepada perbuatan yang didakwa yang menyebabkan pembuangan (dismissal) konstruktif pada pihak majikan dan kemudian barulah menentukan sama ada pembuangan (dismissal) (yang boleh merangkumi pembuangan (dismissal) konstruktif) adalah dengan sebab atau alasan yang adil atau tidak;
- 3) Sebagai tambahan, seksyen 30(5) API 1967 mewajibkan Mahkamah mengguna pakai prinsip tertentu berdasarkan kepada prinsip ekuiti (keadilan), perasaan hati yang baik (good conscience) dan merit kes yang banyak dalam menyelesaikan sesuatu permasalahan kes tanpa perlu menekankan kepada masalah dan perkara teknikal dan bentuk undang-undang (legal form). Justeru, ini bermakna

## KESIMPULAN

Adalah diujahkan bahawa perhubungan antara majikan pekerja boleh wujud atas dasar kontrak. Namun begitu, dasar kontrak itu mesti wujud dan 'hidup' atas dasar keadilan. Maksud keadilan di sini adalah, pekerja berkewajipan untuk melaksanakan segala arahan majikan secara munasabah dan pihak majikan pula berkewajipan, secara munasabah dan patut, untuk membalas segala apa yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Tiada mana-mana pihak dibenarkan melakukan penganiayaan atau ketidakjujuran ke atas satu sama lain. Sekiranya ada, pihak yang teraniaya boleh mendapatkan relif daripada pihak yang telah menganiayanya itu. Secara tidak langsung, diujahkan, hak dan liabiliti yang wujud dalam kontrak sebenarnya dicipta berdasarkan konsep keadilan dan ekuiti juga. Berdasarkan gagasan dan kefahaman idea ini, tidak keterlaluan dan boleh juga diujahkan bahawa, ujian kontrak itu juga berasal daripada dan tertakluk kepada prinsip keadilan dan ekuiti.

Di dalam meneliti perkara ini (iaitu mengenai pemakaian konsep ujian keadilan), apa yang penting wujudnya keseimbangan kemungkinan dan keadilan (balance of probabilities and justice) di antara majikan dan pekerjanya. Apa yang dimaksudkan dengan keseimbangan adalah, apabila mahkamah ingin memutuskan sesuatu keputusan, Mahkamah perlu melihat kepentingan, kesamaan (fairness), liabiliti, hak, bebanan (hardship) dan tanggungjawab antara pihak-pihak yang terbabit itu, siapakah yang lebih patut mendapat relif daripada pihak yang satu lagi berdasarkan fakta. Dengan perkataan lain Mahkamah perlu melaksanakan keadilan dan tiada mana-mana pihak dizalimi.

Merujuk kepada masalah pembuangan (dismissal) ini, adalah jelas bahawa peruntukan di dalam seksyen 20 API 1967 menekankan bahawa, sekiranya sesuatu pembuangan (dismissal) kerja itu dilakukan tanpa sebab yang adil, munasabah dan patut, pembuangan (dismissal) itu tidak sah. Mahkamah perlu melihat apakah perbuatan majikan itu patut dan adil? sehingga menyebabkan majikan itu memberhentikan pekerjanya. Katakanlah majikan secara adil telah memberhentikan pekerjanya. Ini mungkin disebabkan salah laku dan perbuatan pekerja yang melampau serta menjejaskan kepentingan majikan. Dalam hal ini, majikan boleh memberhentikan pekerjanya. Namun begitu, Mahkamah perlu juga melihat kepada perbuatan dan tingkah laku pekerja, walaupun pada zahirnya, berdasarkan keterangan majikan, pekerja itu telah melakukan kesalahan dan salah laku, namun begitu, disebabkan sesuatu elemen atau fakta atau faktor baru yang menjadikan pekerja itu lebih adil dan patut tidak diberhentikan, mahkamah boleh memberi keputusan sebaliknya, iaitu membatalkan pembuangan (dismissal) itu. Perkara ini memerlukan mahkamah mengkaji keseimbangan keadilan antara perbuatan majikan dan perbuatan pekerja. Berdasarkan penilaian perbandingan ini, Mahkamah akan lebih jelas berupaya melihat siapakah lebih adil, siapakah lebih teraniaya dan siapakah lebih berhak mendapat sesuatu relif itu.

Secara kesimpulannya, ujian yang paling tepat adalah ujian yang dapat memastikan bahawa keadilan dapat dilaksanakan. Mahkamah perlu meneliti berdasarkan kepada penilaian dan perbandingan keseluruhan fakta dan perbuatan majikan dan pekerja. Keadilan dan keseimbangan ekuiti atau bebanan (hardship) antara kedua belah pihak wajiblah diutamakan. Maka, berbalik kepada kes *Ang Beng Teik* tadi, pada pandangan penulis, terdapat ruang yang tidak dikaji oleh Mahkamah Tinggi dan Mahkamah Persekutuan. Ruang yang tidak dikaji itu adalah tuduhan ABT bahawa siasatan domestik yang dilakukan oleh majikannya itu tidak sah dan dilaksanakan secara tidak adil. Pada pandangan penulis, ruang ini perlu diselidiki dan dibicarakan